Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 78 (1986)
Heft: 6

Artikel: Être enseignante et enceinte, pas d'incompatibilité
Autor: Roquancourt, Michèle
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386263

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Etre enseignante et enceinte, pas d'incompatibilité

par Michèle Roquancourt

Une commune du canton d'Argovie met le poste de jardinière d'enfants au concours. Sur proposition de la commission du jardin d'enfants, K. P. est engagée le 3 décembre 1985 pour une période de deux ans par décision du Conseil communal et de la commission scolaire, sous réserve de l'obtention du brevet. La désignation de K. P. est assujettie au referendum facultatif qui n'a pas été réclamé dans ce cas. L'entrée en fonction est prévue pour la rentrée scolaire 1986, soit le 28 avril 1986.
Le 4 décembre 1985, K. P. apprend qu'elle est enceinte, le test de grossesse fait le jour même étant positif. Elle informe la présidente de la commission du jardin d'enfants de son état le 12 avril 1986, lors de la prise en charge des locaux et suite à la question posée par la présidente. Sur proposition unanime de la commission du jardin d'enfants et de la commission scolaire, le Conseil communal décide de licencier K. P. pour la fin mai 1986, pendant le temps d'essai. K. P. sera mise en congé pour la période du 28 avril au 31 mai. Le licenciement est fondé sur les motifs suivants: que K. P. n'ait pas informé les autorités qui l'ont désignée de sa grossesse dès qu'elle-même en a eu la certitude suscite une déception profonde; cette attitude équivaut à une rupture grave de la relation de confiance.

Première tentative

La jardinière d'enfants recourt contre cette décision auprès du tribunal administratif qui n'entre pas en matière: sa compétence lui permet de statuer dans le cas de licenciements prononcés en cours de période administrative pour des motifs disciplinaires ou administratifs. Le licenciement de K. P. a été prononcé pendant le temps d'essai: le cas relève de la compétence des autorités administratives cantonales.
Le Département cantonal de l'instruction publique donne alors raison à K. P. et prononce la nullité du licenciement.
Dans un contrat de droit public, le temps d'essai a pour fonction prioritaire de tester les aptitudes et capacités de la personne employée à accomplir la tâche qui lui est confiée: il s'agit de préserver des intérêts publics, la relation avec le supérieur jouant un rôle de second plan. Dans le cas présent, K. P. n'a pas pu faire la preuve qu'elle était capable ou non de mener une classe enfantine.
Quant à l'annonce tardive de sa grossesse, elle ne constitue pas un motif de licenciement; la grossesse et la maternité n'étant pas une entrave à l'exercice de la profession de jardinière d'enfants, elles relèvent donc

exclusivement de la sphère privée de K. P. La commune n'est concernée par la grossesse que pour assurer le remplacement pendant le congé-maternité prévu, dans le cas présent, en majeure partie pendant les vacances scolaires; K. P. avait de sa propre initiative pris contact avec l'ancienne titulaire pour assurer son remplacement. Le décret du Conseil d'Etat du canton d'Argovie édictant des dispositions spécifiques de protection de la maternité pour les enseignantes plaide aussi contre le licenciement.

Second assaut

La commune fait recours, le cas est porté devant le Conseil d'Etat qui fonde ainsi son jugement. Conformément à la loi scolaire en vigueur dans le canton d'Argovie, le Conseil communal et la commission scolaire désignent la candidate pour une période administrative de deux ans. La désignation est assujettie au droit de referendum facultatif. Le conseil communal fonde formellement le licenciement prononcé à l'égard de K. P. sur un règlement communal qui prévoit un temps d'essai de trois mois. Ce recours au règlement communal permet d'une part au Conseil communal de contourner la volonté populaire exprimée tacitement ou explicitement par voie de referendum facultatif; d'autre part, les dispositions d'un règlement communal ne peuvent être opposées à celles de la loi cantonale applicable dans ce cas. Quant à la grave rupture des relations de confiance invoquée et à l'argument selon lequel une décision de licencier prononcée pendant le temps d'essai ne peut être levée que si le licenciement équivaut à un abus de droit manifeste, le Conseil d'Etat rappelle que la liberté de décision des autorités publiques est soumise – contrairement à ce qui se passe en droit privé – à une appréciation scrupuleuse des circonstances, à plus forte raison lorsque le licenciement n'est pas fondé sur un manquement d'ordre disciplinaire ou administratif. Il doit y avoir adéquation entre le manquement constaté et la décision consécutive. Quant à l'argument avancé par le Conseil communal, à savoir que la direction d'une classe et les soins à son enfant représentent une charge trop lourde pour K. P., il contrevient au principe de l'égalité des droits entre les sexes inscrit dans la Constitution fédérale.
Considérant que le Conseil communal est concerné par une grossesse dans la mesure où il doit organiser un remplacement et que le choix de la remplaçante est de sa compétence, il est vrai que K. P. aurait dû informer la commune plus tôt. Le licenciement est cependant une mesure disproportionnée par rapport au motif qui le fonde, le retard de l'annonce. Le Conseil d'Etat confirme la conclusion du Département de l'instruction publique: le licenciement est abusif. Il devrait être annulé. Respectueux de l'autonomie communale, le Conseil d'Etat se contente cependant de recommander à la commune de «réengager» K. P. ou, au cas où cela paraîtrait impossible, de lui offrir une indemnité suffisante.
La sagesse l'emporta. B. K. entrera en fonction à la rentrée scolaire 1987.